

sfm-arbeitsrecht

aktuell-sonderausgabe

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Am 26.09.2003 hat der Bundestag das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt verabschiedet. Die einzelnen Gesetzesänderungen zu den Reformen am Arbeitsmarkt sind nicht zustimmungspflichtig, da das Gesetz nur ein so genanntes Einspruchsgesetz ist. Eine Zustimmung des Bundesrats zu diesem Gesetz ist also nicht notwendig. Insofern treten diese Gesetzesänderungen zum 01.01.2004 in Kraft. Der Bundesrat hat in der Sitzung am 19.12.2003 die Möglichkeit, einen Einspruch zu erheben. Dieser Einspruch hätte aber keine verzögernde Wirkung, da der Bundestag in der für den 19.12.2003 geplanten Sondersitzung dann dieses Gesetz mit der so genannten Kanzlermehrheit beschließen kann, d. h. den Einspruch zurückweisen kann. Es muss damit gerechnet werden, dass im Gegenzug für die Zustimmung der CDU/CSU zur Steuerreform und anderen Gesetzesinitiativen die arbeitsrechtlichen Vorschriften noch weiter zu Lasten der Beschäftigten verschlechtert werden. So steht ins Haus eine weitere Anhebung des Schwellenwertes (20 Beschäftigte als Voraussetzung für den Kündigungsschutz) und die faktische Aufhebung des so wichtigen Tarifvorbehalts durch so genannte freiwillige Betriebsvereinbarungen (siehe hierzu unter III.).

1. Änderung im Kündigungsschutzgesetz

a) Änderung der Sozialauswahl

In § 1 Abs. 3 KSchG sind die Regelungen zur Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung neu gefaßt worden. Der neue § 1 Abs. 3 KSchG lautet wie folgt:

„Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Unterhaltspflichten und die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. In die soziale Auswahl nach Satz 1 sind Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.“

Mit dieser Änderung sind nun die Kriterien für die soziale Auswahl konkret benannt und damit eingeschränkt worden. Der alte Gesetzestext bezog alle sozialen Gesichtspunkte in die Abwägung ein, während der neue Gesetzestext nur noch vier soziale Gesichtspunkte als Maßstab der Sozialauswahl gelten lassen will:

- die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- das Lebensalter,
- die Unterhaltspflichten,
- die Schwerbehinderung.

Somit sind andere soziale Gesichtspunkte, die außerhalb der genannten Kriterien liegen, zukünftig nicht mehr zu berücksichtigen, so z. B. der Gesundheitszustand des Arbeitnehmers oder die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt.

Leistungsträger werden nicht mit einbezogen

Mit der weiteren Änderung in § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG soll stärker als durch die alte gesetzliche Regelung der angeblich leistungsfähigere Arbeitnehmer vor Kündigung im Rahmen der sozialen Auswahl geschützt werden. Im Rahmen der alten gesetzlichen Regelungen mussten betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer bedingen. Der neue Gesetzestext orientiert sich nur noch an Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen des Arbeitnehmers, wobei der Arbeitgeber es deutlich leichter hat, seine "Lieblinge" zu bevorzugen, so dass die

Sozialauswahl tendenziell nur noch unter den sozial Schwächeren durchzuführen wäre.

b) Namensliste im Interessenausgleich

Die zweite gravierende Änderung in § 1 KSchG befindet sich im Absatz 5. Der neue Absatz 5 lautet wie folgt:

„Sind bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 des Betriebsverfassungsgesetzes die Arbeitnehmer, denen gekündigt werden soll, in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat namentlich bezeichnet, so wird vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Absatzes 2 bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht, soweit sich die Sachlage nach zustande kommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat. Der Interessenausgleich nach Satz 1 ersetzt die Stellungnahme des Betriebsrates nach § 17 Abs. 3 Satz 2.“

Durch diese Änderung wird eine alte gesetzliche Regelung, die durch die CDU-Regierung bereits 1996 eingeführt worden ist, wieder belebt. Mit dieser gesetzlichen Regelung will man die Betriebsräte verstärkt in die Verantwortung für die personellen Folgen einer Betriebsänderung einbeziehen. Durch die namentliche Benennung in einem Interessenausgleich wird das Recht der Arbeitnehmer, die Kündigung in einem Gerichtsprozess zu überprüfen, erheblich eingeschränkt, denn der gekündigte Arbeitnehmer kann nur noch unter Nachweis der groben Fehlerhaftigkeit die soziale Auswahl angreifen. Zu dieser Verkürzung des Rechtsschutzes der Arbeitnehmer im Kündigungsschutzverfahren ist allerdings der Betriebsrat nicht verpflichtet. Insofern sollte jeder Betriebsrat genau prüfen, unter welchen materiellen Bedingungen die Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialplans aufgelöst werden können, um einer derartige Regelung zustimmen zu können.

c) Abfindungsanspruch bei betriebsbedingten Kündigungen

Eine vollkommen neue Regelung wird in § 1 a KSchG eingeführt. § 1 a KSchG lautet wie folgt:

§ 1 a Abs. 1 KSchG

„Kündigt der Arbeitgeber wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG und erhebt der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 keine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, hat der Arbeitnehmer mit dem Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf eine Abfindung. Der Anspruch setzt den Hinweis des Arbeitgebers in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt und der Arbeitnehmer bei Verstreichen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann.“

§ 1 a Abs. 2 KSchG

„Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. § 10 Abs. 3 gilt entsprechend. Bei der Ermittlung der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten auf ein volles Jahr aufzurunden. Anspruchsvoraussetzung für die Abfindung ist, dass eine betriebsbedingte Kündigung vorliegt und der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung ausdrücklich den Hinweis gibt, dass der Arbeitnehmer bei Verstreichenlassen der Klagefrist die Abfindung beanspruchen kann. Fehlt eine derartige Erklärung, besteht kein gesetzlicher Anspruch auf die Abfindung.“

Ob mit dieser Regelung ein Rückgang der Kündigungsschutzklagen gegen betriebsbedingte Kündigungen zu erwarten ist, scheint mehr als fraglich. Fehlt der Hinweis auf die Abfindung und gibt es keinen Sozialplan, der Abfindungsansprüche vermittelt und ist der Arbeitgeber nicht zu einer Abfindungszahlung bereit, ist der Arbeitnehmer weiterhin angewiesen, Klage zu erheben. Ist eine Kündigung nach dem Maßstab des Kündigungsschutzgesetzes unwirksam, kann die gesetzlich festgeschriebene Höhe der Abfindung als zu gering bewertet werden, so dass Arbeitnehmer trotzdem versuchen werden, mit einer Klage zu einem besseren gerichtlichen Vergleich zu kommen. Insofern wird jeder Arbeitnehmer weiterhin auf eine Beratung und

sachkundige Einschätzung der Prozessaussichten angewiesen sein.

d) Einheitliche Klagefrist für alle Kündigungen

Die nächste Änderung des Kündigungsschutzgesetzes betrifft die Frist für die Klagerhebung gegen eine Kündigung. Der neue § 4 KSchG lautet ab 01.01.2004 wie folgt:

„Will ein Arbeitnehmer geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so muß er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht auf Feststellung erheben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Im Fall des § 2 ist die Klage auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist.

Hat der Arbeitnehmer Einspruch beim Betriebsrat eingelegt (§ 3), so soll er der Klage die Stellungnahme des Betriebsrates beifügen. Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichtes erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.“

Während nach der früheren gesetzlichen Regelung in § 4 KSchG Kündigungen, die aus anderen Gründen rechtsunwirksam waren, auch noch nach der 3-Wochen-Frist gerichtlich angegriffen werden konnten, gilt nunmehr für alle Kündigungen, egal aus welchem Grund sie unwirksam sind, die 3-Wochen-Frist. Allerdings besteht eine Ausnahme. Hat der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Regelung in § 623 BGB nur mündlich gekündigt, so kann der Arbeitnehmer diese schon aus formalen Gründen unwirksame Kündigung auch nach Ablauf der 3-Wochen-Frist gerichtlich angreifen. § 4 bezieht sich nur auf die schriftlichen Kündigungen. Die 3-Wochen-Frist gilt auch für die Klage gegen eine unwirksame Änderungskündigung.

In § 5 Abs. 1 ist eine Ergänzung erfolgt, die wie folgt lautet:

„War ein Arbeitnehmer nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, ist die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben, so ist auf seinen Antrag die Klage nachträglich zuzulassen.

Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 Kenntnis erlangt hat.“

In dieser Neuregelung ist eine gekündigte weibliche Arbeitnehmerin, die erst nach Ablauf der 3-Wochen-Frist von ihrer Schwangerschaft erfährt, nicht gehindert, eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht nach Ablauf der drei Wochen einzureichen.

Die weiteren Änderungen im § 7 und § 13 des Kündigungsschutzgesetzes werden hier nicht ausführlich behandelt, da sie nur eine Folge der Änderung in § 4 KSchG darstellen.

e) Neuer Schwellenwert

Eine weitere wesentliche Änderung findet sich in § 23 KSchG. Dieser lautet jetzt wie folgt:

„Die Vorschriften des ersten und zweiten Abschnitts gelten für Betriebe und Verwaltungen des privaten und des öffentlichen Rechts, vorbehaltlich der Vorschriften des § 24 für die Seeschifffahrts-, Binnenschifffahrts- und Luftverkehrsbetriebe.

Die Vorschriften des ersten Abschnitts gelten mit Ausnahme der §§ 4-7 und des § 13 Abs. 1 Sätze 1 und 2 nicht für Betriebe und Verwaltungen, in denen in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden.

Bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen.

Bis zum 31.12.2008 sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zu fünf Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsvertrag nicht zu berücksichtigen, wenn das befristete Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat; Satz 3 findet Anwendung. Ein Arbeitsvertrag, der bei Erreichen einer Altersgrenze endet, gilt nicht als befristeter Arbeitsvertrag im Sinne dieser Vorschrift.“

Maßgebend für den Zeitpunkt der Gründung des Unternehmens ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, die nach § 138 der Abgabenordnung der Gemeinde oder dem Finanzamt mitzuteilen ist.

Auf die Befristung eines Arbeitsvertrages nach Satz 1 findet Absatz 2 Sätze 2 bis 4 entsprechende Anwendung.“

Ein Arbeitnehmer, der in einem Kleinbetrieb arbeitet, also in einem Betrieb mit in der Regel fünf oder weniger Arbeitnehmer, muß nun auch alle Unwirksamkeitsgründe innerhalb von drei Wochen durch Kündigungsschutzklage beim Gericht geltend machen.

Die bisherige Beschränkung von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren ist somit für neugegründete Unternehmen aufgehoben. Mit dieser Regelung soll das Risiko von Arbeitgebern im Rahmen einer Neugründung durch die Bindung an unbefristete Arbeitsverhältnisse verringert werden. Auch diese Regelung wird zur Folge haben, dass immer mehr die Befristung von Arbeitsverhältnissen zum Regelfall wird.

Der sogenannte Schwellenwert für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes wurde aufgeweicht. Nunmehr kann ein Arbeitgeber weitere fünf Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen einstellen, ohne dass er in den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Insofern kann ein Betrieb bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Diese Regelung gilt allerdings nur befristet bis zum 31.12.2008.

3. Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)

Mit dieser Regelung wird den Arbeitgebern ein weiterer Anreiz gegeben, die Arbeitsverhältnisse nur in befristeter Form abzuschließen.

Mit Urteil vom 9.9.2003 hat der Europäische Gerichtshof in Bezug auf das deutsche Arbeitsrecht festgestellt, dass Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit einzustufen ist. Als Reaktion auf das Urteil hat der bundesdeutsche Gesetzgeber Änderungen des Arbeitszeitgesetzes vorgenommen, die ab 1.1.2004 in Kraft treten. Geändert wurden die Regelungen der §§ 5 Abs.3, § 7 Abs.1-8, § 12, 14,15,16 ArbZG. Die abweichenden Regelungen beinhalten im Wesentlichen die Herausnahme des Bereitschaftsdienstes als Ruhezeit und die dementsprechend erforderlichen Anpassungen im Hinblick auf die Einstufung des Bereitschaftsdienstes als Arbeitszeit.

2. Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes

Eine Förderung von befristeten Arbeitsverhältnissen soll durch die Neuregelungen in § 14 Abs. 2a TzBfG erfolgen. Dieser lautet wie folgt:

„In den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von vier Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Aufgehoben wurden § 25 ArbZG (Übergangsvorschriften für Tarifverträge) und § 26 ArbZG (Übergangsvorschriften für bestimmte Personengruppen).

Hervorzuheben ist, dass die Arbeitszeit über die Höchstarbeitszeit nur dann verlängert werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich eingewilligt hat; vgl. § 7 Abs.7 ArbZG.

Dies gilt nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen.

4. Änderungen der Insolvenzordnung (InsO):

Hier hat der Gesetzgeber den § 113 Abs.2 InsO aufgehoben. Wie bereits festgestellt muss sich

der Arbeitnehmer jedoch gegen alle Kündigungsgründe innerhalb der Drei-Wochen-Frist zur Wehr setzen. Insoweit ist die Regelung des § 113 Abs.2 InsO obsolet geworden.

5. Änderungen der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes im SGB III

In § 127 Abs.2 SGB III wird die Dauer des Anspruches auf Arbeitslosengeld reduziert. Die Anspruchsdauer wird bei einem Versicherungspflichtverhältnis mit einer Dauer von insgesamt mindestens 24 Monaten auf 12 Monate begrenzt. Erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres und 30 Monaten Beschäftigungsdauer steigt der Anspruch auf 15 Monaten und bei 36 Monaten Beschäftigungsdauer auf maximal 18 Monaten. Durch eine Übergangsregelung gilt dies für über 55-Jährige erst ab dem 01.01.2006.

II. Hartz III und Hartz IV

Das „3. Gesetz für moderne Dienstleistungen“ (Hartz III) kann der Bundestag am 19.12.2003 trotz Einspruch des Bundesrates verabschieden, da es sich um ein einfaches Einspruchsgesetz handelt. Mit Hartz III soll der Arbeitsmarkt und die Bundesanstalt für Arbeit reformiert werden. Kernpunkt ist der Umbau der Arbeitsämter.

Das „4. Gesetz für moderne Dienstleistungen“ (Hartz IV) ist ein zustimmungspflichtiges Gesetz, d.h. bei Einspruch durch den Bundesrat wird der Vermittlungsausschuss ein Vermittlungsergebnis erarbeiten müssen. Mit Hartz IV soll Arbeitslosen- und Sozialhilfe zusammengelegt werden. Hier ist zunächst das Vermittlungsergebnis abzuwarten. Dann werden wir berichten.

III. Geplante Änderungen im Tarifrecht

Die CDU-Opposition hat einen „Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung des Arbeitsrechts“

eingebraucht (BT-Drucksache 15/1182 vom 18.06.2003). Mit diesem Vorschlag will die Opposition das Tarifvertragsgesetz (TVG) und das BetrVG mit dem Ziel ändern, zukünftig die Unterschreitung bzw. Abweichung der Tarifverträge durch betriebliche Bündnisse zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu ermöglichen.

So soll bei Einstellung von Arbeitslosen für maximal ein Jahr eine Entgeltkürzung bis zu 10 % vereinbart werden können (§ 4 Abs.2 2a des Entwurfs).

Tarifunterschreitungen sollen möglich sein, wenn im Einzelfall durch die Absenkung der Vergütung die Beschäftigungsaussichten sich verbessern (§ 4 Abs.3 Satz 2 des Entwurfs), ohne dass dies aber verbindlich zugesichert sein muss.

Wenn Betriebsrat und zwei Drittel der Belegschaft zustimmen, sollen zukünftig vor allem Unterschreitungen der Gehälter und Löhne der Arbeitnehmer vom geltenden Tarifvertrag zulässig sein.

Mit diesen Änderungen wird die Schutzfunktion der Tarifverträge aufgeweicht bzw. faktisch aufgehoben und die Betriebsräte verstärkt dem betrieblichen Druck ausgesetzt, um tarifliche Standards aufzugeben.

Die Opposition hat bereits angekündigt, dass sie diesen Vorschlag und weitere Verschlechterungen im Kündigungsrecht in den Vermittlungsausschuss einbringen will, um sich eventuelle Zugeständnisse bei dem Themen Hartz-Gesetze und Steuerreform „abkaufen“ zu lassen. Ob die Regierung einen Teil der Tarifautonomie opfert, um ihre Projekte durchsetzen zu können, bleibt abzuwarten, ist aber zu befürchten!

Impressum:

sfm-arbeitsrecht *aktuell* wird herausgegeben von

seebacher.fleischmann.müller – kanzlei für arbeitsrecht, sendlinger str. 46, 80331 münchen

tel.: 089 – 23 000 50

fax: 089 – 23 000 511

mail: kanzlei@sfm-arbeitsrecht.de

Redaktion:

Michael Fleischmann (v.i.S.d.P.), Der Text dieser Sonderausgabe stammt von unseren Kolleginnen und Kollegen der Kanzlei K. Müller-Knapp, Hjort, Brinkmeier, Kaemmererufer 20, 22303 Hamburg, 040-2795533, denen wir an dieser Stelle danken.

Die Weitergabe an Interessierte ist ausdrücklich gestattet